

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA – UNIR  
CAMPUS – PROFESSOR FRANCISCO GONÇALVES QUILES – CACOAL  
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE DIREITO**

**HELOISA MENDES ROCHA**

**PL N. 30/2015: A NOVA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO COMO MEIO DE GARANTIA  
DE DIREITOS TRABALHISTAS**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO  
MONOGRAFIA**

**Cacoal – RO  
2016**

**HELOISA MENDES ROCHA**

**PL N. 30/2015: A NOVA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO COMO MEIO DE GARANTIA  
DE DIREITOS TRABALHISTAS**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Rondônia – UNIR – *Campus* Prof. Francisco Gonçalves Quiles – Cacoal, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, elaborada sob a orientação do professor Esp. William Ricardo Grilli Gama.

**Cacoal – RO  
2016**

Rocha, Heloisa Mendes.

R672p PL n. 30/2015: a nova lei de terceirização como meio de garantias de direitos trabalhistas/ Heloisa Mendes Rocha–Cacoal/RO: UNIR, 2016.  
48 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação).  
Universidade Federal de Rondônia – Campus de Cacoal.  
Orientadora: Prof. Esp. William Ricardo Grilli Gama.

1. Direito do trabalho. 2. Terceirização. 3. Garantias. 4. Projeto de Lei. I. Gama, William Ricardo Grilli. II. Universidade Federal de Rondônia – UNIR. III. Título.  
CDU – 349.2

Catlogação na publicação: Leonel Gandi dos Santos – CRB11/753

**PL N. 30/2015: A NOVA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO COMO MEIO DE GARANTIA  
DE DIREITOS TRABALHISTAS**

Por

**HELOISA MENDES ROCHA**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Rondônia – *Campus* Prof. Francisco Gonçalves Quiles – Cacoal, para obtenção do grau de Bacharel em Direito, mediante a Banca Examinadora formada por:

---

Professor Esp. William Ricardo Grilli Gama– UNIR – Presidente

---

Professora Dra. Maria Priscila Soares Berro - UNIR - Membro

---

Professora Mes. Sônia Mara Nita - UNIR - Membro

Conceito: 82

Cacoal, 08 de dezembro de 2016.

Para todos aqueles que considero minha família e me ajudaram direta ou indiretamente nesta jornada.

## **AGRADECIMENTOS**

Quero agradecer primeiramente a Deus por todas as oportunidades que me concedeu ao longo de toda minha trajetória, em momentos difíceis depusitei minha fé nele.

À minha mãe por sempre me apoiar, estar ao meu lado e sempre acreditar e me fazer acreditar que eu posso alcançar as coisas que desejo, ao meu pai que me apoia em todos os momentos e acredita no meu potencial, agradeço a Deus por ter os dois em minha vida.

À minha avó que sempre me deu o exemplo de mulher que batalha pelo o que quer, ao meu avô que aos 100 anos é um exemplo para nossa família, ao Sérgio por apoiar minha trajetória acadêmica e me presentear com meu primeiro Vade Mecum algo que sempre vai estar marcado, devo agradecer também todas as minhas tias que sempre me forneceram um bom exemplo e agradecer a todas as outras pessoas que fazem parte da minha família e sempre me apoiaram na minha caminhada acadêmica.

Ao João Victor Gois, que não me deixou esmorecer em nenhum momento desde que ele começou a acompanhar esta jornada, celebrando minhas vitórias, me consolando e animando nos meus tropeços. Ao outro João Victor da minha vida que é meu irmão, obrigada por existir.

A Gislene de Laparte pela imensurável ajuda nesta monografia e nunca vou conseguir te agradecer o suficiente, à Leandra Novais que também me auxiliou e minha querida tia Rosa Mendes pela ajuda fornecida nesta monografia, posso dizer mil obrigados que ainda assim não será o suficiente.

Ao meu orientador William Ricardo Grilli Gama, obrigada pelos direcionamentos e suas correções e obrigada a todos os docentes que cruzaram o meu caminho tanto na UNESC quanto na UNIR, com um destaque especial para aqueles que me ensinaram sobre o direito trabalhista vou direcionar esse agradecimento à professora Maria Priscila Soares Berro como representante dos professores que tanto me fizeram amar esta área.

Ao Abdiel Afonso Figueira pela oportunidade que proporcionou, pelo grande aprimoramento que esse estagio acrescentou ao meu saber jurídico, por isso sou extremamente grata de trabalhar para alguém que busca sempre me desafiar e me

ajudar, e obrigada também pela oportunidade que me permitiu conhecer a Nicolly e a Karina.

Agradeço também a todos aqueles que fazem aula de dança comigo ou me ensinam, obrigada principalmente por me proporcionarem um lugar onde esqueço meus problemas e minha mente relaxa.

Meus últimos agradecimentos eu direciono aos meus amigos, aqueles que me acompanharam durante esses cinco anos e os que entraram recentemente em minha vida, quando mudei de faculdade fui separada dos meus amigos de início de faculdade e entrei em uma sala com grupos formados e que eu não conhecia ninguém, mas não posso reclamar, pois fui muito bem recebida.

Agradeço sinceramente a todos àqueles em que estudei durante esses últimos cinco anos, mas preciso agradecer em especial à alguns, nesta acrescento nomes que não estudam na minha sala, mas que os caminhos da vida e o Vestibulinho trouxeram ao meu encontro, portanto obrigada: Mônica, Carol, Valkiria, Thawana, Augusto, Lara, Victoria, Fernando. Se esqueci de alguém em qualquer uma das partes peço mil perdões.

## RESUMO

O presente trabalho trata do projeto de lei n.30/2015 que busca regulamentar a terceirização de serviços especializados, até o momento da apresentação deste trabalho não possui legislação específica ao tema e apenas leis avulsas e súmulas publicadas pelo Tribunal Superior do Trabalho. Procura demonstrar se entre os artigos apresentados nesse projeto de lei existe a possibilidade garantir os direitos trabalhistas dos indivíduos que se encontram no meio dessa relação de trabalho, demonstra também outros pontos referentes ao projeto de lei como a possibilidade da atividade-fim ser aceita como forma de terceirização, tudo isso será analisado levando em consideração todo o histórico do direito do trabalho, sua função social e o mesmo como direito fundamental social e suas garantias descritas na Constituição de 1988 que tem referência direta com a dignidade da pessoa humana.

**Palavras-chave:** Terceirização. Garantia de direitos trabalhista. Regulamentação. Projeto de lei.



## **ABSTRACT**

The present work deals with the bill n.30/2015 that seeks to regulate outsourcing specialized services, until the moment presentation of this paper does not have specific legislation to the subject and only minor laws and cutlery published by the Superior Labor Court. It seeks to demonstrate if among the articles presented in this bill there is the possibility to guarantee the labor rights of the individuals who are in the middle of this working relationship, it also demonstrates other points referring to the bill as the possibility of the end-activity to be accepted as a form of outsourcing, all of this will be analyzed taking into account the whole history of labor law, its social function and itself as a fundamental social right and its guarantees described in the Constitution of 1988.

**Keywords:** Outsourcing. Guarantee of labor rights. Regulation. Bill.

## SUMÁRIO

|  |    |
|--|----|
| 1 FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO, A LUTA PELOS DIREITOS TRABALHISTAS E O HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO MUNDIAL E ESPECIFICAMENTE DO BRASIL. .... | 14 |
| 1.1 BREVE HISTÓRICO DAS CONQUISTAS TRABALHISTAS NO MUNDO.....  | 15 |
| 1.2 NOÇÕES DA REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL .....  | 18 |
| 1.2.1 Regulamentações do Direito do trabalho antes da Constituição de 1988 e a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho .....          | 18 |
| 1.2.2 O Estado Democrático de Direito e a Constituição de 1988 .....   | 21 |
| 1.3 A TERCERIZAÇÃO .....   | 23 |
| 2 HISTÓRICO DA TERCERIZAÇÃO, SEU SURGIMENTO NO BRASIL, SUA LEGISLAÇÃO VIGENTE E O PROJETO DE LEI N. 30/2015.....                               | 24 |
| 2.1 SURGIMENTO DA TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E SUA LEGISLAÇÃO VIGENTE .....   | 25 |
| 2.2 O ATIVISMO JUDICIAL E A FALTA DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO .....   | 28 |
| 2.3 O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E SEUS ENTENDIMENTOS SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO .....   | 28 |
| 2.4 O PROJETO DE LEI N.30/2015 .....   | 31 |
| 3 A PL N. 30/2015 COMO MEIO DE GARANTIA DE DIREITOS TRABALHISTAS   | 35 |
| 3.1 OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO .....   | 35 |
| 3.2 DAS GARANTIAS TRABALHISTAS .....   | 40 |
| 3.3 DAS GARANTIAS TRABALHISTAS PRESENTES NA PL N. 30/2015 .....  | 40 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS .....   | 43 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....   | 47 |

## INTRODUÇÃO

O homem é um ser social e necessita conviver em sociedade. A história da humanidade é caracterizada pelo agrupamento dos homens. Desse modo, a sociedade por eles formada se fortalece e estabelece mecanismos de sobrevivência e de desenvolvimento. Sobressaem-se formas de agrupamento pela família, por algum traço cultural, nível social, além do agrupamento pelo trabalho, considerado muito importante e que vigora na formação social do século XXI.

O trabalho foi elencado pela Constituição de 1988 ao nível de direito social, e a motivação para isso está principalmente pautada no fato de que o trabalho é um meio de agrupamento social, sua função social é inquestionável e tão importante quanto o direito à educação e à saúde, conforme o que dispõe no art. 6º da Constituição de 1988, e segundo sua história de evolução na sociedade.

Realizar o ato de trabalhar perdeu o estigma de fato penoso para a pessoa, para passar a ser motivo de orgulho. O indivíduo, como ser social, busca formação educacional para se estabelecer nas melhores condições de empregabilidade, tomado como meio legal e aceito pela sociedade para se alcançar padrões sociais que representam status.

A relação de trabalho acompanha o padrão econômico da sociedade, este passou pelo período escravocrata, no qual o trabalhador que se encontrava nessa condição era avaliado socialmente como objeto; pelo feudalismo, período em que quem trabalhava geralmente o fazia para sobreviver ou para pagar dívida realizada com seu empregador; pela era das oficinas de ofício, no qual o mestre passava seu conhecimento especializado para seu companheiro e aprendiz; pela era industrial, as máquinas surgiram e a ciência avançou, promovendo o desemprego eminente devido à substituição do trabalho humano pelo da máquina, até chegar no século

XXI, em que o trabalho assume materialidade cada vez mais diversa do chão de fábrica ou das corporações fisicamente estabelecidas.

Em boa parte da linha de tempo traçada no parágrafo anterior, o Estado era abstencionista das relações de trabalho, passando para as mãos do empregador o poder de decidir como deveria ser realizado o trabalho. O Estado somente passa a intervir na relação trabalhista quando entre a relação de empregado e empregador chega ao limite, em que um deseja permanecer da forma à qual se encontra por lhe ser vantajosa e o outro deseja mudanças da condição de trabalho em que se encontra. Destacam-se nesse modelo de relação, em que se faz essencial a intervenção do Estado, a remuneração e condições de trabalho que possibilitam ao trabalhador apenas a sobrevivência, sobrevida por vezes abreviada, devido à deterioração da saúde do trabalhador por condições de trabalho não adequadas, insalubres.

É notório que conseguir a intervenção do Estado para que exista a proteção ao trabalhador não foi conquista fácil, muitas reivindicações e lutas foram necessárias para que isso ocorresse, exemplos marcantes na história são os eventos da Revolução Francesa e da Revolução Industrial, sem os direitos reivindicados e assegurados nesses dois momentos históricos não seria possível chegar-se à proteção trabalhista das leis trabalhistas em vigor pelo mundo, inclusive no Brasil. Numa relação direta com esse cenário de lutas trabalhistas é que surgem aos poucos os direitos dos trabalhadores e, por ser um fator social relevante à própria sobrevivência das classes trabalhadoras e pela dificuldade para se obter direitos sobre a matéria trabalhista possui, portanto, uma proteção ampla.

Constituições de outros países trataram do assunto antes que o Brasil incorporasse o tema constitucionalmente. A primeira a tratar do direito trabalhista foi a Constituição do México de 1917. Algumas leis foram determinadas antes mesmo do Direito do trabalho ser incluído na Constituição brasileira, essas várias leis sobre o trabalho que surgiram após algum tempo foram agrupadas na Consolidação das Leis do Trabalho, marco importante para as Leis trabalhistas brasileiras.

Após essas revoluções e mudanças e avanços no que se diz respeito ao direito trabalhista, o mercado de trabalho não estagnou no tempo em que foram adquiridos esses direitos e o mercado de trabalho incorporou novos conceitos de atividade laboral: a ciência busca o conforto do indivíduo e a sociedade vai assim se modificando, portanto, é natural que novas formas de trabalho surjam, afinal em uma

sociedade capitalista o foco está em conseguir o máximo de lucro com o mínimo de custos, exemplos de mudanças assim é a terceirização de serviços especializados.

Terceirização define o ato de passar para empresa especializada no serviço a execução de atividade-meio da empresa que irá tomar aquele serviço. Atualmente encaixa-se como atividade-meio, sendo um exemplo de terceirização necessária os serviços de vigilância pela necessidade do prestador de serviço receber o treinamento adequado, exceto em casos de bancos que podem treinar sua própria equipe de vigilância.

O objeto dessa relação será a prestação de serviço especializado e a relação é contratual entre empresa prestadora e empresa tomadora, a legislação abomina a terceirização de empregados, mas a permite no caso de trabalhador temporário o qual tem tempo determinado para permanecer no emprego em que está terceirizado.

Apesar de tratar de certa forma direito trabalhista, a terceirização não possui disposição específica na Consolidação das leis do Trabalho, com exceção do assunto empreitada e subempreitada e apesar de existir a mais de três décadas até hoje não possui legislação própria, isso se deve muito a concepção administrativa do que seria a terceirização e por ser considerada por algum tempo como algo que não se ligava ao direito.

Existem apenas algumas leis que tratam de alguns casos específicos de terceirização, alguns exemplos são as leis que tratam da terceirização do serviço de vigilância, a terceirização realizada pela administração pública e no caso do trabalhador temporário entre outras, pela omissão do legislativo em tratar deste assunto, o Tribunal Superior do Trabalho publicou súmulas que ditavam certas regras reguladoras do tema.

A primeira súmula a ser publicada contrariava o texto constitucional vigente, pois permitia o vínculo de emprego entre a administração pública e o particular sem o concurso público já que essa súmula transformava qualquer relação de trabalho que não era descrita no texto da súmula em relação de emprego entre a pessoa física prestadora de serviços e o tomador, foi, portanto revogada e a outra súmula que é a 331 trata deste tema e é a utilizada até hoje para regulamentar a terceirização de serviços especializados.

Em busca de resolver a negligência de anos do legislativo com o tema surge o projeto de lei n.30/2015 que tem por objetivo regulamentar o tema terceirização, acrescentando cláusulas obrigatórias entre o contrato do tomador de serviços e do

fornecedor onde a responsabilidade do tomador passaria de subsidiária para solidária em relação a matéria trabalhista do tempo em que o empregado da empresa terceirizada estiver vinculado à empresa contratante da terceirização e com isso garantir que caso exista algum problema com o fornecedor e este não pague os créditos trabalhistas ao seu empregado este não fique desamparado e receba o que lhe é garantido por lei.

Outro ponto de grande destaque no projeto é a permissão da terceirização de atividade-meio, com essa autorização qualquer órgão da empresa pode ser terceirizado, qualquer atividade poderá ser terceirizada e ali utilizados trabalhadores especializados para a execução daquele serviço específico, um grande avanço em termos empresariais.

Por fim se demonstra uma evolução histórica até o momento em que a sociedade evolui o suficiente para que o modo de trabalho se altere novamente seguindo as mudanças da sociedade, o objetivo é verificar que se com a regulamentação da terceirização por meio da implementação do projeto de lei n.30/2015, o trabalhador receberá vantagens, se serão respeitadas todas as leis do trabalho, seus princípios e seus direitos garantidos.

Apesar de o objeto do contrato entre tomador e prestador de serviços ser o serviço especializado, por trás disso existe o indivíduo que irá executar esse serviço especializado e é detentor de todas as garantias trabalhistas.

## **1 FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO, A LUTA PELOS DIREITOS TRABALHISTAS E O HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO MUNDIAL E ESPECIFICAMENTE DO BRASIL.**

A natureza histórica do indivíduo aponta sua tendência de se agrupar. É instintiva essa necessidade que inicialmente era realizada pelo agrupamento familiar e que, com o desenvolvimento da sociedade, foi posto à luz o agrupamento caracterizado pelo labor de cada pessoa (MARTINEZ, 2016).

Tanto Nascimento (2011) quanto Martinez (2016) deixam explícito que o trabalho foi considerado algo penoso, como se fosse um castigo e até mesmo o texto bíblico quando analisado mostra que trabalhar foi imposto como punição para Adão pela sua desobediência. Passou-se, assim, para o inconsciente coletivo que o trabalho era considerado algo que não trazia realização pessoal e apenas servia para o objetivo de receber contraprestação pecuniária e garantir a sobrevivência familiar. Um novo significado foi dado ao trabalho no decorrer dos anos, conforme Martinez (2016, p.78):

A ressignificação da palavra “trabalho”, como atributo de dignidade e de valor, decorreu de um novo sentido que lhe foi outorgado por aqueles que, sendo submissos (escravos e servos), encontravam nele a chave para a liberdade e por aqueles que, sendo livres, atribuíam a ele o valor de lazer e de aperfeiçoamento do espírito.

O Trabalho é elencado como um dos fatores mais importantes para um indivíduo ser agregado na sociedade e, segundo Martinez (2016), aqueles que integravam certos grupos sociais se uniam conforme o parentesco, localidade ou atividade. O agrupamento em razão do trabalho surgiu quando foi estabelecido que ali se basearia a sobrevivência e quanto mais forte era o grupo, melhor seria a chance de sobreviver.

Por ser responsável por um agrupamento social tão importante é essencial a ampla proteção que é destinada ao trabalho. Martinez (2016) ainda exemplifica que apesar da tamanha importância do trabalho para o meio social, historicamente nem sempre foi respeitado pela sociedade como deveria ser, até mesmo por carregar um significado negativo em seu princípio, como foi descrito acima.

Desenhada a linha de tempo do que foi considerado trabalho, verifica-se que para Martins (2000, p. 34) “A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o

escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista”.

Nascimento (2011) explica que, logo após este momento verifica-se a servidão na época do feudalismo, que consistia na troca de parte do que o empregado produzia para o senhor feudal pela proteção e realização do uso da terra. Com o decorrer do tempo, inicia-se a era das corporações de ofício na qual existia a figura do mestre, do companheiro e do aprendiz, com horas de trabalho excessivamente longas, sem existir nenhum tipo de preocupação com o trabalhador, fatores que se tornaram estopim para um avanço muito importante para o Direito Trabalhista por darem origem às Revoluções Industrial e Francesa.

### 1.1 BREVE HISTÓRICO DAS CONQUISTAS TRABALHISTAS NO MUNDO.

Primordialmente, o trabalho já foi realizado de diversas formas como a escravidão e pelas corporações de ofício até os acontecimentos das revoluções industriais e francesas, conforme Martins (2000) no caso da Revolução Francesa os trabalhadores se organizaram em prol de conseguirem maior liberdade política e valorização do homem na equiparação de direitos, sendo que nas relações de trabalho a atividade laboral passasse a representar não meio de sobreviver, mas para que houvesse direitos nas relações de trabalho que até então era negada por quem detinha o poder, o que ia ao encontro do melhoramento nas condições sociais do trabalhador.

Após o término da Revolução Francesa, na França deu-se início a liberdade contratual e com isso praticamente colocou-se fim às corporações de ofício que foram o estopim para o começo desta revolução, a desejada liberdade que foi a causa de tamanha luta, estava supostamente alcançada e decretada pelo Decreto d'Alarde, o qual definia que todo indivíduo, a partir da data estabelecida pelo decreto seria livre para realizar qualquer tipo de negócio e estaria livre para exercer qualquer tipo de profissão, porém com as exigências de obter uma patente e pagar as taxas exigíveis, regidos pela Lei Le Chapelier que proibia a reunião de trabalhadores. Ou seja, greves, sindicatos e manifestações estavam proibidas com a justificativa que isso era “a favor” da defesa da livre empresa.

O avanço das ciências e as descobertas tecnológicas sempre se pautaram pela busca de facilitar a vida do indivíduo. O trabalho inevitavelmente não



continuaría o mesmo, pois o trabalho manual foi substituído pela produção em escala industrial, com máquinas substituindo o que antes era realizado pelo homem. Este momento histórico, conhecido como Revolução Industrial, trouxe um novo parâmetro para o mercado de trabalho: transformou o que antes era relação de trabalho em relação de emprego. A relação de trabalho consistia como bem exemplifica Delgado (2015) em uma expressão genérica que abrange todas as formas de trabalho lícitas atualmente e sobre a de emprego ele fala que, conforme o ponto de vista jurídico é uma das muitas modalidades inseridas na relação de trabalho, é um tipo peculiar e que não deve ser confundido com os demais.

A partir desses fatores históricos, as pessoas passaram a trocar seu labor por um salário e havia uma nova cultura e método a serem apreendidos e absorvidos, a era industrial e a manufatura entraram em cena, sendo que os impactos desta nova realidade foram recebidos de forma dura para a classe trabalhadora da sociedade, segundo Nascimento (2011, p. 34):

Os efeitos do capitalismo e das condições da infraestrutura social se fizeram sentir com muita intensidade com a Revolução Industrial. Destaque-se o empobrecimento dos trabalhadores, inclusive dos artesãos, a insuficiência competitiva da indústria que florescia, os impactos sobre a agricultura, os novos métodos de produção em diversos países e as oscilações de preço. A família viu-se atingida pela mobilização da mão de obra feminina e dos menores pelas fábricas.

O surgimento do maquinismo na Revolução Industrial trouxe problemas nunca antes enfrentados, pois o modo de trabalho mudou e as horas trabalhadas se tornaram mais extensas, o meio do trabalho mais perigoso e as condições de trabalho de quem pertencia à classe mais baixa da sociedade eram precárias, os riscos à saúde do empregado se tornaram tão latentes, que se fizeram necessárias a prevenção e reparação de acidentes, com um cuidado especial às mulheres e crianças que trabalhavam.

As condições de qualificação de mão de obra também foram alteradas, se antes, nas corporações de ofício, exigia-se mão de obra especializada, que era passada de mestres para seus aprendizes e companheiros, na nova forma de trabalho instituído pelo modelo Industrial não se era muito exigente com a qualidade e a mão de obra não qualificada era a utilizada.

Com tantas mudanças na forma que se realizava o trabalho, com máquinas substituindo o trabalho dos homens, crescente desemprego, desvalorização da

então mão de obra qualificada e a continuidade das péssimas condições de trabalho, surge o então chamado proletariado.

Nascimento (2011) define quem eram as pessoas que se encaixavam no proletariado: o proletário era aquele trabalhador caracterizado por estar na classe mais baixa financeiramente, trabalhava em jornadas de 14 a 16 horas, morava em locais de baixa qualidade, não possuía mão de obra qualificada, com grande número de filhos e ganhava um salário pequeno, não havia proteção por parte do Estado, mas o surgimento desta classe foi essencial para as mudanças que estão por vir no Direito trabalhista.

De acordo com Nascimento (2011, p. 38-9)

A imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que eram a mão de obra mais barata, os acidentes com os trabalhadores no desempenho das suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foram as constantes da nova era no meio proletário, às quais podem-se acrescentar também os baixos salários.

Portanto apesar da liberdade concedida após a Revolução Francesa, a nova era Industrial ditou o mercado de trabalho, com o empregador impondo as regras às quais seu empregado deveria se submeter, pois o Estado assumia o perfil abstencionista quando se tratava da área trabalhista, sua intervenção era mínima e praticamente inexistente, aumentando o poder dos empregadores.

Motivados pelos abusos cometidos pelos empregadores, incluindo as condições subumanas de trabalho, por vezes chegando ao nível de análoga ao escravo, o proletariado que não aceitava mais as suas condições de trabalho revoltou-se contra a burguesia em busca de melhor forma de trabalho, Martinez (2016, p. 82) diz:

O processo construtivo do direito do trabalho e, por consequência, dos demais direitos sociais decorreu do conflito de classes. Sua edificação e crescimento, por outro lado, provieram de uma plethora de acontecimentos historicamente favoráveis.

Com as incessantes reivindicações por melhores condições de trabalho, fez-se necessário que o Estado realizasse uma intervenção nas relações trabalhistas. Segundo Martins (2000, p. 36) “Passa, portanto, a haver um intervencionismo do Estado, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido juridicamente e economicamente”.

Com o surgimento do então Constitucionalismo social, “que é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesses social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho”.(MARTINS, 2000, p. 37), o Estado começa a ter uma postura intervencionista nas relações de trabalho.

Em sua doutrina Martins (2000) fala sobre a primeira Constituição que abordou o tema trabalhista: em 1917 a Constituição do México foi a primeira a abordar o referido tema e estabeleceu normas importantes para a regulamentação do Direito Trabalhista em seu art. 123, tais como: estabelecer jornada de oito horas diárias de serviço, vedação ao trabalho para menores de 12 anos, descanso semanal, a proteção à maternidade entre outras.

A Constituição de Weimar do ano de 1919 foi a segunda a versar sobre o assunto Trabalhista, em seu art. 162 e principalmente no 163, falava de assuntos como a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizou também a coalizão dos trabalhadores, criou sistema de seguros sociais entre outros direitos, e desse momento em diante os países começaram a tratar do tema trabalhista em suas constituições.

Um ponto importante para o Direito do Trabalho mundial ocorreu durante o nascimento do tratado de Versalhes em 1919, pois conjuntamente surgiu a Organização Internacional do Trabalho, que teria a finalidade de legislar e proteger as relações de trabalho entre empregado e empregador no meio internacional, conforme descreveu Nascimento (2011).

Outro marco que é significativo citar é a instituição da Declaração Universal dos Direitos do Homem que trazia alguns Direitos do âmbito trabalhista, por exemplo, limitava de maneira razoável o trabalho e instituiu as férias remuneradas periódicas entre outras.

## 1.2 NOÇÕES DA REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

### 1.2.1 Regulamentações do Direito do trabalho antes da Constituição de 1988 e a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho

Em princípio, pelo fato de o Estado ser abstencionista, as Constituições do Brasil legislavam basicamente sobre o sistema que seria o governo e forma de Estado, somente mais tarde nos direitos que são conhecidos e como são dispostos pela Constituição seriam incorporados.

Seguindo as mudanças que ocorriam no mundo, nossa primeira Constituição a tratar de matéria trabalhista foi a de 1824, esta proibiu as então chamadas corporações de ofício, para que existisse a liberdade de exercer profissões ofícios, conquista da Revolução Francesa.

A legislação que tratou de tema da esfera trabalhista foi à lei n. 2040 de 28.09.1871, ou mais conhecida como a lei do ventre livre, que estabeleceu que os filhos de escravos nascessem livres a partir de 28.09.1871, em seguida a este fato foi legislada a lei Saraiva-Cotegipe que libertava os escravos com mais de 60 anos.

Outro ponto importante no histórico do Direito do Trabalho brasileiro foi a Lei Áurea que libertou todos os escravos em 13.05.1888. A partir de então, o mercado de trabalho brasileiro se preparou para um novo panorama, pelo fato que passaria a existir excedente de mão de obra no mercado de trabalho.

A Constituição de 1891 concedeu a liberdade de associação, não especificamente como deveria ser, mas aceitava a licitude dos indivíduos se reunirem em prol de algum assunto, sem armas e sem intervenção policial, a não ser que houvesse perigo à ordem pública.

Como já foi demonstrado, o Direito do Trabalho segue o curso da história da sociedade e se molda em seus preceitos. Apesar das mudanças já efetuadas na relação trabalhista com os acontecimentos ao redor do mundo, com a Primeira Guerra Mundial e com o nascimento da Organização Internacional do trabalho era imprescindível que o Brasil se adequasse ao que já estava sendo disposto e legislado em outros países em questões trabalhistas.

Conforme Martins (2000, p. 39)

As transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930.

Antes da política trabalhista encabeçada por Getúlio Vargas, já existiam leis ordinárias que versavam sobre o Direito do Trabalho no Brasil, como a que legislava

sobre o trabalho do menor no decreto 1.313 de 1891; as que versavam sobre os sindicatos urbanos e rurais e sobre férias, sendo as rurais criadas em 1903 e as urbanas em 1907.

Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com o objetivo de se tornar cada vez mais intervencionista. Em princípio, o Ministério tratou de assuntos como as profissões em geral, o trabalho da mulher, o salário mínimo e da Justiça do Trabalho em si, entre outros tópicos que foram tratados e receberam decretos que os regulamentavam.

Como exemplifica Martins (2000), a primeira Constituição Brasileira a legislar sobre o Direito do Trabalho especificamente foi a de 1934. O país só recebeu a influência do chamado Constitucionalismo Social nesta Constituição, sendo que os moldes da futura Consolidação das Leis do Trabalho encontraram-se ali, já que esta Constituição garantia liberdade sindical, proteção do trabalho para crianças e mulheres, jornada de oito horas de trabalho, dentre tantas outras garantias que até hoje perduram.

Como bem resume Silva (1999, p.84) a Constituição de 1934 foi “[...] um documento de compromisso entre o liberalismo e o intervencionismo”. Com tantas leis que falavam sobre o Direito do Trabalho surgiu então a necessidade de se agrupar as Leis que tratassem daqueles assuntos, conforme Nascimento (2011, p. 103)

O Governo resolveu, então, reunir os textos legais num só diploma, porém foi mais além de uma simples compilação porque, embora denominada Consolidação, a publicação acrescentou inovações, aproximando-se de um verdadeiro Código. Não obstante, a matéria de previdência social e de acidentes do trabalho permaneceu separada em outras leis.

Em suas doutrinas, Nascimento (2011) e Delgado (2015) fundamentam do que se tratava esta Consolidação das Leis do Trabalho, descreveram que ela reuniu temas sobre o direito individual do trabalho, o direito processual do trabalho e o direito coletivo do trabalho, e nomina-se Consolidação exatamente porque as leis foram reunidas em um único lugar, mas essas leis já existiam e por isso não poderia ser um código, pois esse nome é destinado para um conjunto de novas leis.

Após a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho, o Brasil obteve uma nova Constituição em 1946, instaurada após a segunda guerra mundial, em que o Brasil esteve do lado dos aliados, declarados vitoriosos naquela Guerra, como bem cita Silva (1999, p. 85) “Terminada a II Guerra Mundial, de que o Brasil participou ao

lado dos aliados contra as ditaduras nazifascistas, logo começaram os movimentos em sentido da redemocratização do país”.

Nesta mesma levada, novos direitos referentes ao trabalho foram instituídos, assim como participação dos empregados nos lucros da empresa, repouso semanal remunerado, direito a greve, estabilidade entre outros.

Com as mudanças no curso da história brasileira em busca de legalizar o regime militar, uma nova Constituição Federal foi estabelecida no ano de 1967, mantendo basicamente o mesmo que era disposto na constituição anterior no que tratava das relações de trabalho.

As principais mudanças que esta Constituição trouxe conforme Silva (1999) foi o aumento dos poderes da União e do Presidente da República, a política tributária ser tornou mais rigorosa, mas a maior alteração foi a redução da autonomia individual, pois essa Constituição permitiu a suspensão de garantias constitucionais anteriores.

Da Constituição de 1967 até a atual brasileira, de 1988, outras normas do trabalho foram estabelecidas, normas que versam sobre o trabalhador doméstico, o trabalhador rural, o trabalhador temporário e Decreto-Lei que modifica o que estava descrito na Consolidação das leis do Trabalho sobre as férias.

### **1.2.2 O Estado Democrático de Direito e a Constituição de 1988**

O Estado democrático de Direito vai além da junção do que é o Estado de direito e o que é o Estado democrático, Silva (1999) fala que as características principais do Estado de Direito é a submissão ao império da lei, divisão de poderes e garantia dos direitos individuais. Estas são grandes conquistas realizadas pela civilização liberal, já o Estado Democrático para Silva (1999) é pautado no princípio da soberania popular que busca a participação efetiva do povo no que se trata de coisa pública, também busca garantir os direitos fundamentais da pessoa humana.

Com o fim da ditadura militar, foi necessário instituir uma nova Constituição, uma que apresentasse os princípios para uma sociedade mais justa e equilibrada e que poderia abraçar o então Estado Democrático de Direito, conforme Silva (1999, p.123) “A democracia que o Estado democrático de Direito realiza há de ser um processo de convivência social numa sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), em que o poder emana do povo, e deve ser exercido em proveito do povo”, tanto que o

texto Constitucional tratou de assuntos com valores sociais e democráticos, imprescindíveis para a formação de um Estado que pratica a igualdade e a justiça.

A Constituição de 1988, como bem pontua Silva (1999), institui o Estado democrático de Direito e abrange profundamente questões sociais, fornece os instrumentos necessários para que o indivíduo exerça sua cidadania e possibilita que o Estado seja de justiça social, observando a dignidade da pessoa humana.

Na Constituição de 1988, principalmente em seu art. 7º o trabalho foi elencado ao seu verdadeiro significado de Direito Social e posto como garantia fundamental, foi vista pelo legislador a necessidade de ampliar ainda mais a proteção aos trabalhadores e de se estabelecerem princípios como a da irrevogabilidade do direito trabalhista.

Martins (2000, p. 40) fala sobre essa mudança de classificação do direito do trabalho na Constituição de 1988:

Na Norma Magna, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II, "Dos Direitos Sociais", do Título II, "Dos Direitos e Garantias Fundamentais", ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social. Para alguns autores, o art. 7.º da Lei Maior vem a ser uma verdadeira CLT, tantos os direitos trabalhistas nele albergados.

Outro ponto alterado positivamente trata da relação que possuía o Estado e os Sindicatos. Antes da alteração, os sindicatos eram ligados ao poder do Estado e subordinados a este, com o legislado na Constituição de 1988 houve mudança nessa relação, devido a adesão de dois princípios, Nascimento (2011, p. 107) exemplifica quais foram essas mudanças:

Esses princípios são a auto-organização sindical e a autonomia de administração dos sindicatos, o primeiro permitindo a livre criação dos sindicatos, sem a necessidade de prévia autorização do Estado, o segundo assegurando aos sindicatos liberdade para que possam praticar, segundo as próprias decisões, os atos de interesse interno com liberdade de administração.

Com esse novo poder que os sindicatos receberam, a greve e a negociação coletiva cresceram em proporções antes desconhecidas, novos direitos foram também estabelecidos com alterações significativas do que antes estava na legislação. Nascimento (2011, p. 108) lista algumas dessas mudanças:

— a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas; — a generalização do regime do fundo de garantia com a consequente supressão da estabilidade decenal; — a criação de uma indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária; — a elevação do adicional de horas extras para o mínimo de 50%; — o aumento em 1/3 da remuneração das férias; — a ampliação da licença da gestante para 120 dias; — a criação da licença-paternidade, de 5 dias; — a elevação da idade mínima de admissão no emprego para 14 anos;

Uma nova era se estabeleceu para o Direito do Trabalho. Os sindicatos obtiveram a liberdade que desejaram por anos e com essa liberdade a negociação coletiva se tornou comum.

### 1.3 A TERCEIRIZAÇÃO

Com os avanços do mercado e da economia, novas formas e modalidades de trabalho surgiram entre elas uma que ganha cada dia mais espaço e a terceirização, alvo de muitas críticas por parte de alguns e aceitação de outros.

A palavra terceirização é originária de um neologismo, Conceitua Martinez a terceirização (2016, p. 457)

[...] pode-se afirmar que a terceirização é uma técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa, visando concentrar esforços em sua atividade-fim, contrata outra empresa, entendida como periférica, para lhe dar suporte em serviços meramente instrumentais, tais como limpeza, segurança, transporte e alimentação.

É uma alternativa vantajosa para o contratante que abrange toda atividade-meio, em casos como o de serviços de vigilantes a terceirização é obrigatória por tratar de serviço que necessita da especialidade e treinamento especial para ser realizado.

Ao decorrer do próximo capítulo será discriminado o histórico da terceirização, como ela surgiu no Brasil, sua atual legislação e o novo projeto de lei que pretende realizar modificações em vários pontos da terceirização, com ênfase nos artigos que pretendem afirmar a garantia dos direitos trabalhistas nas relações de trabalho que decorrem da terceirização.



## **2 HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO, SEU SURGIMENTO NO BRASIL, SUA LEGISLAÇÃO VIGENTE E O PROJETO DE LEI N. 30/2015.**

Como Martins (2000) descreve, há várias palavras que descrevem essa modalidade trabalhista que contrata pessoas terceirizadas para que realizem serviços de atividade-meio, alguns a conhecem por subcontratação, terceirização, filialização, reconcentração, desverticalização, exteriorização do emprego e *etcetera*, mas o vocábulo comum às doutrinas para descrever essa relação é a terceirização.

Resende (2014) conceitua a terceirização conforme esta é para a ciência da administração: a transferência de atividades para fornecedores especializados, que possuem tecnologia para realizá-la, cuja atividade seja considerada uma atividade-fim e, esse modo, a tomadora de serviços tem a liberdade para gerenciar seu negócio sem preocupações com esta área e, com o foco reajustado pode evoluir, com isto conseguirá a redução de custos e gera competitividade.

A terceirização não é fato novo e nem desconhecido para a sociedade, o ponto é que ela nem mesmo é mencionada na Consolidação das Leis do Trabalho, como bem exemplifica Resende (2014, p.198) “[...] a terceirização é instituto da Ciência da Administração, alheio, portanto na sua gênese ao direito”. Apesar de ser supostamente alheia ao direito, a terceirização envolve indiretamente as relações trabalhistas, mas vale lembrar, como afirma Resende (2016), que a terceirização constitui o fornecimento de atividade especializada e não o fornecimento de trabalhadores.

Por isso, apesar de não constar na Consolidação das Leis do Trabalho, a terceirização precisou ser abordada pelo Tribunal Superior do Trabalho e este assim o fez na súmula 331 do Tribunal Superior Do Trabalho, que será abordada enfaticamente em um momento posterior.

Atualmente a terceirização pode apenas ser utilizada em caso de atividade-meio, que como conceitua Martinez (2016, p. 458) “A atividade-meio é compreendida como aquela que se presta meramente a instrumentalizar, a facilitar o alcance dos propósitos contratuais sem interferir neles.” Estas atividades são as que não estão ligadas diretamente ao serviço que presta o contratante, portanto contratar um serviço especializado para realizar tal serviço é de grande benefício para o contratante, exemplo fáceis de atividade-meio que são terceirizadas são as ligadas a atividades de limpeza, de vigilância, serviços contábeis, entre outros.

## 2.1 SURGIMENTO DA TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E SUA LEGISLAÇÃO VIGENTE

A terceirização não é novidade em território brasileiro, apesar de só ter adquirido viés jurídico nas últimas três décadas do século XX, como trata Waitman (2015) em seu artigo: a Consolidação das Leis do Trabalho só abordava algo que poderia lembrar a terceirização quando tratava de empreitada e subempreitada e o objeto das duas era a subcontratação.

Martinez (2016) menciona que a falta de legislação nesta área dá-se devido ao costume da relação de trabalho ser realizada tradicionalmente entre empregado e empregador. A Consolidação das Leis do Trabalho reuniu normas dispersas que legislavam sobre o trabalho e as colocou em um único local, e, como a prática da terceirização ainda não possuía legislação avulsa, salvo os casos de empreitada e subempreitada, vista por um viés administrativo, a questão da terceirização que começou a se destacar após a Consolidação acabou não a integrando.

Resende (2014) reitera que não existe no ordenamento brasileiro uma norma trabalhista que regulamente a questão da terceirização na parte laboral. Tome-se que as únicas formas de terceirização sobre as quais a Consolidação das Leis do Trabalho realizou alguma abordagem é o disposto no art. 455 e no seu parágrafo único:

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.  
Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

Entender o que o dispositivo deseja é simples, a divergência está no fato que o dono da obra não tem responsabilidade sobre os débitos do empreiteiro para com os seus empregados. Resende (2014) explica que a causa dessa divergência é que não se justifica o fato de o dono da obra não ser responsabilizado, devido à redação da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que regula toda a terceirização e traria essa responsabilização para ele.

Para dar fim em discussões como está, o Tribunal Superior do Trabalho pacificou na OJ 191 da SDI-1 a questão:

191. CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE. (nova redação) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011  
 Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

Uma nova abordagem no ordenamento jurídico brasileiro sobre a terceirização iniciou-se devido à necessidade de a administração pública terceirizar algumas atividades-meio, mediante isso foi instituído o Decreto-Lei n. 200/1967, como Resende (2014, p.209) menciona: “[...] é incentivada a terceirização de atividades de apoio (executivas) da Administração. Logo, trata-se de terceirização de atividades-meio”.

Esse incentivo era mencionado no art. 10, § 7º do Decreto-Lei n. 200/1967:

Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

Após publicado este dispositivo, outros tratando do assunto o sucederam, Waitman (2015) menciona ainda a Lei n. 5.645 de 1970 que descentralizou a administração pública Waitman (2015) menciona ainda a Lei n. 5.645 de 1970 que descentralizou a administração pública, a lei n. 6019 de 1974 que tratava do trabalho temporário nas empresas urbanas e não menos importante em 1983, foi estabelecida a lei n. 7.102 que autorizou a terceirização dos serviços de vigilância, todas as leis mencionadas são autônomas.

A Lei n. 6.019/1974 que trata sobre o trabalho temporário, na opinião de Resende (2014), para bem ou para o mal foi autorizada, em algumas ocasiões, a intermediação de mão de obra no Brasil, e é a única forma lícita de realizar esta intermediação, buscando sempre não violar o princípio da não mercantilização do trabalho humano.

Não autoriza, porém, essa lei, a contratação de trabalhadores temporários para trabalho no meio rural. Ao longo do tempo, buscando a maior nível de proteção possível ao trabalhador, a jurisprudência pacificou que o trabalhador temporário possui uma relação de emprego com aquele que o contrata. O tomador de serviços

temporários se encaixa no item IV da súmula 331. Sendo assim, sua responsabilidade subsidiária sobre as obrigações trabalhistas que a empresa prestadora deve pagar e em caso de falência da empresa de trabalho temporário sua responsabilidade será solidária.

Outro meio de terceirização, anteriormente citado, e merece aprofundamento é o da Lei n. 7.102/1983 que fala sobre os serviços de vigilância, modo de terceirização amplamente utilizado tanto na esfera pública quanto na privada, o motivo é que esta terceirização é diferenciada pela sua obrigatoriedade.

A lei só aceita uma única exceção no serviço de vigilância, quando esta for feita por bancos, neste caso é dada a possibilidade que o banco organize esse serviço como achar mais interessante, o restante dos que utilizam este serviço deve obrigatoriamente contratar empresa especializada, o motivo disto Resende (2014) explica quando diferencia vigilante de vigia, o vigilante é um profissional que é treinado para aquela profissão específica, participa desta classe, portanto possui a qualificação necessária para desempenhar a função, já o vigia não tem especialização, no máximo será semiespecializado e é aquele que apenas cuida do local.

Se comparado aos demais objetos das relações de trabalhos abordados ao decorrer da legislação trabalhista, a terceirização é objeto relativamente novo, pois como bem exemplifica Delgado (2014, p. 453) “[...] À época de elaboração da CLT, como se sabe (década de 1940), a terceirização não constituía fenômeno com a abrangência assumida nos últimos trinta anos do século XX[...]”.

O motivo para a terceirização ter levado tanto tempo para obter uma abordagem do direito pode ser encontrado também no fato de que a relação empregador e empregado era o normal quando se mencionava algo relacionado ao mercado de trabalho.

Waitman (2015, p. 1) descreve com precisão o cenário atual mundial e o porquê de a terceirização ser uma alternativa interessante para aquele que é empregador:

A terceirização é um fenômeno verificado com grande frequência nos dias atuais, como forma de diminuição de custos e prestação de serviços especializados, com maior eficiência e produtividade, com o fim de melhorar a competitividade face a outras empresas, especialmente em tempos de globalização.

## 2.2 O ATIVISMO JUDICIAL E A FALTA DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização, como fala Martinez (2016), não possui uma legislação própria e é citada brevemente em apenas dois artigos na Consolidação das Leis do Trabalho, e a inércia do legislativo obriga o judiciário a tomar medidas sobre a matéria para suprir o que não foi legislado.

Barroso (2008, p. 6) “A ideia de ativismo judicial está associada a uma participação mais ampla e intensa do Judiciário na concretização dos valores e fins constitucionais [...]”. No caso da terceirização, devido à omissão do legislativo, o Tribunal Superior do Trabalho publicou súmulas sobre o assunto. Tais súmulas tiveram e têm o objetivo de regulamentar, ainda que de forma genérica, a terceirização.

Ainda afirma Barroso (2008) que não é o ideal que o Judiciário faça o papel do Legislativo caso exista uma lei, mas na negligência desta com um assunto que possui necessidade de legislação, deve fazer este papel. Comenta ainda que seu aspecto positivo é atender à necessidade da sociedade.

Também demonstra Barroso (2008, p.9) um aspecto negativo do ativismo judicial: “O aspecto negativo é que ele exhibe as dificuldades enfrentadas pelo Poder Legislativo – e isso não se passa apenas no Brasil – na atual quadra histórica”, no mesmo texto ainda pontua Barroso (2008, p.9) que “Decisões ativistas devem ser eventuais, em momentos históricos determinados”.

Como Nascimento (2011) menciona, a terceirização existe a pelo menos três décadas, mas como sua definição foi por muito tempo vista como administrativa e sem ligação com o direito, foi deixada “de lado” e sem norma específica.

## 2.3 O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E SEUS ENTENDIMENTOS SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

A popularidade da terceirização cresceu, apesar de que, enquanto crescia, ainda não haviam lhe atribuído uma legislação dedicada ao tema. Logo, a situação se tornou insustentável e o Tribunal Superior do Trabalho precisou se manifestar sobre o assunto, sendo que a primeira manifestação se realizou pela súmula n. 256, a qual se encontra cancelada.

Súmula nº 256 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Como é possível ler no texto da súmula, naquele momento o Tribunal Superior do Trabalho apenas permitiu duas formas de terceirizações, ilegalizando assim as demais, até mesmo a terceirização na Administração Pública que foi constituída pelo Decreto-Lei n. 200/1967.

Esta súmula foi baseada em princípios importantes do Direito do Trabalho. Conforme o entendimento da súmula, os demais tipos de terceirização não condiziam com os princípios que são a base dos direitos trabalhistas, segundo Waitman (2015) explica, como as outras eram vistas como ilícitas, qualquer relação de trabalho que se remete aos demais tipos de terceirização seria considerada a relação de vínculo empregatício entre o tomador de serviços e o empregado.

A súmula colocou a contratação de terceirização pela administração pública nas ilícitas. No caso, os empregados teriam vínculo empregatício com a administração pública sem realizar concurso público. O problema é que esta súmula foi publicada antes da Constituição Federal de 1988 e esta proibia pontualmente a contratação de funcionários pela administração pública sem a realização de concurso, com punição de nulidade do ato caso fosse realizado, isto está disposto no art. 37, inciso II e § 2 da Constituição Federal de 1988.

Para corrigir este erro, o Tribunal Superior do Trabalho cancelou a súmula n. 256 e publicou a de n. 331 que é a que atualmente trata do assunto, corrigindo os erros da anterior principalmente na questão de conflito de competência com a Constituição.

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e

limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Em seu primeiro inciso, a súmula tratou de reafirmar o que já fora anteriormente citado ao tratar do trabalho temporário, que era proibido a contratação de trabalhadores, salvo em caso de trabalho temporário. Vale lembrar que isso é devido ao fato de que a terceirização trata de terceirizar um serviço especializado e não de terceirizar empregados, como Resende (2014, p. 215) relembra “[...] ‘contratação de trabalhadores por empresa interposta’ é o mesmo que contratar trabalhadores por intermédio de uma terceira empresa, que “os aluga” então ao tomador.” E Resende (2014, p. 215) ainda frisa logo em seguida que “Trata-se de coisificação do trabalho humano, e como tal é repugnada pelo direito”.

No segundo inciso da súmula, o Tribunal tratou de especificar que não importava qual situação, não iria existir vínculo empregatício entre o empregado de empresa terceirizada e a administração pública, até porque permitir algo do tipo ou deixar qualquer possibilidade de ocorrência de vínculo seria uma clara violação do que está disposto na Constituição, cuja afirmação é de que só haverá vínculo relativo a quem realizar o concurso público, Resende (2014, p. 217) resume esta questão da seguinte forma: “[...] ainda que a contratação tenha sido irregular, não terá o condão de gerar vínculo de emprego com a administração, pois foi realizada sem o devido concurso”.

O inciso terceiro basicamente explica que os contratados que oferecem o serviço de atividade-meio também não incorrerá em vínculo empregatício com o contratante do serviço, mas ao contrário do inciso anterior deve-se notar que ele exige que não exista subordinação direta e pessoalidade, caso um desses dois itens

seja realizado poderá o vínculo ser configurado. A única forma de terceirização que tem permissão para pessoalidade e subordinação direta é o trabalho temporário.

Em seu quarto inciso cita um ponto importante, devido às mudanças que a PL n. 30/2015 deseja realizar, o tema é a responsabilidade do tomador de serviços. Na súmula 331 foi publicado que a responsabilidade seria subsidiária quanto às obrigações trabalhistas, Resende (2014) afirma que a terceirização é lícita, apesar disso o tomador será responsabilizado quando não fiscaliza a empresa da qual toma os serviços em questões trabalhistas e, por isso, acaba também sendo responsabilizado pela má eleição deste.

A responsabilidade só cairá sobre a administração pública quando este agir com conduta culposa conforme o quinto inciso, vale pontuar que este inciso foi muito discutido pelos tribunais do trabalho antes de chegar a sua redação atual, anteriormente essa responsabilização era automática e após o Tribunal Superior do Trabalho se manifestar e pacifica-lo para seguir o que era entendido pelo Supremo Tribunal Federal se chegou à redação atual onde se necessita a conduta culposa para a administração pública ser condenada.

Por fim o último ponto desta súmula exemplifica que as verbas que o tomador de serviços se responsabiliza são aquelas que ocorreram enquanto foi realizado o trabalho por aquele individuo em seu estabelecimento, Resende (2014) exemplifica que seja qual for as parcelas que o prestador de serviços for condenado, incluindo horas extras e seus reflexos, as férias, o aviso-prévio, multa do art. 477 entre outras parcelas, o tomador de serviços irá arcar com as mesmas.

O texto desta súmula é ligeiramente curto para a tamanha importância que abrange, sua descrição é genérica quando trata do que seria atividade-meio, já que cada empresa trata de um tipo diferente de negócio e sua atividade-meio será variável. Salienta-se que o mercado de trabalho segue em concomitância com as mudanças da economia, se adapta ao que é necessário no momento. Desse modo, a busca por serviço especializado que maximize os lucros e diminuía os gastos aumenta a cada dia, popularizando a terceirização.

## 2.4 O PROJETO DE LEI N.30/2015

Primeiramente deve-se esclarecer que um projeto de lei, são diversas normas submetidas ao legislativo com foco em se tornar uma lei efetivamente. Pela Lei



brasileira esse tipo de projeto pode ser iniciado no Senado Federal ou na Câmara dos Deputados.

As normas que tratam sobre a terceirização são genéricas, permitem, por exemplo, apenas a atividade-meio, mas não a define com precisão e deixa para o doutrinador definir do que se trata. Martinez (2016) fala que essa atividade é a que não participa da finalidade da empresa do tomador de serviços.

Portanto foi analisado que a questão da terceirização necessitava de maior definição jurídica, não é o objetivo desse projeto de lei revogar qualquer tipo de terceirização que já possua texto jurídico, não deseja também criar esse tipo de relação de trabalho até porque, como bem lembra Waitman (2015, p.1), “[...] a terceirização é um fato social e, como tal, existe há pelo menos 40 (quarenta) anos, ou seja, não está sendo “criada” pelo Projeto de Lei [...]”.

O respeito pela Consolidação das Leis do Trabalho é evidente no art. 4º deste projeto de lei n.30/2015:

Art. 4º É lícito o contrato de terceirização relacionado a parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos nesta Lei, não se configurando vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada, exceto se verificados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O projeto de lei n.30/2015 sugere duas grandes mudanças em relação o disposto na súmula 331 e buscou aprimorar o que estava disposto nessa súmula para abranger uma maior gama de normativas para a terceirização, duas delas se destacam das demais por trazerem propostas bem diferentes do que já era disposto: a primeira é a permissão de terceirizar a atividade-fim da empresa e não só a atividade-meio.

Martinez (2016, p. 458) define a atividade-fim como “A atividade-fim deve ser entendida como a tarefa intimamente relacionada ao objetivo social da empresa, normalmente identificado em seus estatutos constitutivos”.

Portanto a limitação hoje imposta seria finalizada e um novo caminho para terceirização estaria aberto, com grande vantagem para aqueles que utilizam a terceirização como meio de ampliar o lucro e diminuir o custo, pois se aquele que é o tomador do serviço tiver a oportunidade de ter alguém especializado e previamente treinado para o serviço seria-lhe grande vantagem.

Essa autorização da atividade-fim é amplamente desaprovada pela população. Um exemplo simples se encontra no site do Senado onde está o projeto de lei. Na página que hospeda o projeto, disponibilizou-se uma pequena enquete para que todos que acessassem pudessem opinar sobre este projeto de lei tratado no trabalho, dando sua aprovação ou não. O número chegou a 90% de reprovação, conforme o disposto na enquete do site oficial do Senado.

Como bem Waitman (2015, p.1) cita “a possibilidade de terceirização de qualquer atividade – inclusive de “atividade-fim” –, ao nosso ver, não implicará em precarização dos direitos trabalhistas.” Esta citação se pauta no fato que como foi acima exemplificado este projeto de lei proíbe que a terceirização infrinja qualquer dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho.

A segunda alteração importante é de relevância para o Direito do Trabalho, já que prevê que o tomador de serviços terá responsabilidade solidária em relação a obrigações previstas no art. 16 do projeto de lei n. 30/2015.

Art. 16. A contratante deve exigir mensalmente da contratada a comprovação do cumprimento das seguintes obrigações relacionadas aos empregados desta, que efetivamente participem da execução dos serviços terceirizados, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados:

I – pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;

II – concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;

III – concessão do vale-transporte, quando for devido;

IV – depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

V – pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização;

VI – recolhimento de obrigações previdenciárias

Este artigo muda o cenário do trabalhador terceirizado, que antes só poderia tentar receber da empresa tomadora de serviço, caso a prestadora não honrasse com o compromisso. Com a possível efetivação deste projeto de lei estaria aberta a possibilidade de o empregado da prestadora cobrar seus créditos trabalhistas direto da tomadora de serviços, respeitando-se o tempo em que este trabalhou como terceirizado na empresa da tomadora e quais créditos seriam os referentes a este determinado tempo.

Exigências como as dispostas no art. 16, demonstram o cuidado em cercar o trabalhador de todas as garantias possíveis. Apesar da abertura para que mais

meios de serviços possam ser terceirizados, é visível na leitura do projeto de lei que se buscou assegurar os direitos trabalhistas, mesmo sem configurar uma relação de vínculo empregatício.

Apesar de o objeto da terceirização ser a contratação de serviço especializado e não a contratação de pessoas, sendo essa segunda opção vedada no Brasil exceto no caso de trabalho temporário, como já exemplificado anteriormente, a proteção daquele que irá prestar este serviço especializado é necessária.

### **3 A PL N. 30/2015 COMO MEIO DE GARANTIA DE DIREITOS TRABALHISTAS**

Não é possível tratar de garantias de direitos trabalhistas sem antes tratar dos princípios que norteiam essas garantias, são estes: o princípio da proteção, o princípio da indisponibilidade de direitos, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade, princípio da razoabilidade, princípio da boa-fé entre outros, todos estes princípios tem o objetivo de proteger o trabalhador e garantir que as normas determinadas para sua proteção sejam cumpridas.

#### **3.1 OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

O primeiro princípio a ser abordado é o da proteção, como define Martinez (2016 p.164) este princípio fala sobre como “[...] cabe ao Estado criar mecanismos de proteção aos vulneráveis, sob pena de compactuar com a exploração do mais forte sobre o mais fraco”, e foi criado no momento em que o Estado deixou de ser liberalista e passou a intervir nas questões trabalhistas, tornando-se intervencionista.

Martinez (2016, p.215) trata sobre as primeiras medidas tomadas pelo Estado intervencionista: “As limitações ao exercício da autonomia privada constituíram as medidas pioneiras na busca do equilíbrio contratual entre os desiguais” nesse trecho, mostra que o Estado intervencionista busca nivelar o plano entre empregador e empregado, esse plano fica desnivelado por motivos como o empregador possuir mais recursos contra seu empregado - principalmente financeiros -, tornando assim uma luta desigual entre os dois.

Dentro do princípio da proteção, temos alguns outros princípios que se encaixam na denominação geral da proteção ao trabalhador, mas possuem suas próprias premissas. O primeiro deles é o princípio da aplicação jurídica mais favorável.

Tanto Nascimento (2011) quanto Martinez (2016) falam que como se têm disponíveis diversas fontes em vigor, deve-se sempre buscar aplicar aquela que mais irá favorecer o trabalhador, sempre aplicando o nivelamento entre ele e seu empregador. Aquele que irá aplicar a norma deve confrontar aquelas que tratam do assunto e escolher aquela que mais oferecer vantagens ao trabalhador.

O texto constitucional em seu art. 6º e em seu art. 7º tratam também dessa proteção ao trabalhador, o texto busca não deixar nenhuma brecha para que

aqueles direitos elencados ao nível de direitos sociais essenciais para o indivíduo não sofressem alteração, com ressalva da permissão para os artigos que possibilitam a alteração e sua flexibilização, conforme acordo ou convenção coletiva. A exemplo do disposto no art. 7º, inciso XIII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943).

Outro princípio que se enquadra dentro do geral do princípio da proteção é o princípio da manutenção da condição mais benéfica, Martinez (2016 p.172) conceitua este princípio da seguinte maneira: “[...] baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual, diante de fontes autônomas com vigência sucessiva, há de se manter a condição anterior, se mais benéfica”.

Em outras palavras Martinez (2016) exemplifica que caso exista uma norma benéfica, nem que esta se encontre no regulamento empresarial, vantajosa para o trabalhador, ela não poderá ser retirada dos trabalhadores que já usufruíam deste benefício. Não é vedado ao empregador que deixe de fornecer aquela vantagem a seus trabalhadores, o que lhe é vedado é a retirada desta vantagem dos trabalhadores que já a possuíam, podendo assim aplicá-la apenas aos novos trabalhadores da empresa que nunca usufruíam da vantagem anteriormente fornecida.

A Consolidação das Leis do Trabalho trata especificamente do assunto deste princípio em seu art. 468:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Martinez (2016, p.172) ainda fala sobre o porquê de os sindicatos poderem tratar desta matéria “Os sujeitos da relação coletiva de trabalho estão em plano de igualdade, sendo possível, por isso, que as entidades sindicais profissionais negociem aparentemente *in pejus*”

Outro princípio que tem o objetivo de garantir direitos trabalhistas é o da avaliação *in dubio pro operário*, Martinez (2016, p. 173) a define da seguinte forma:

O princípio da avaliação interpretativa *in dubio pro operário* baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual, diante de uma única disposição, suscetível de interpretações diversas e ensejadora de dúvidas, há que aplicar aquela que seja mais favorável ao trabalhador.

Ainda contamos com o princípio da primazia da realidade. Conforme Resende (2014) define, será aquele que os fatos serão mais relevantes para o direito do trabalho que os ajustes formais, sempre terá preferência o que ocorreu de fato sobre o que é formalizado pelo direito, caso não exista coincidência entre os dois.

Resende (2014) cita que a Consolidação das Leis do Trabalho não deixou o assunto passar em branco e o tratou em seu art. 9º: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

O princípio da primazia da realidade é largamente utilizado no direito do trabalho, o motivo está nos diversos meios que tentam mascarar o que aconteceu na realidade da relação trabalhista. Nascimento (2011) cita que é comum a tentativa de utilizar métodos para fraudar o direito do trabalho e usa como exemplo as cooperativas de fachada, estágios com irregularidades, a terceirização irregular da atividade-fim. Vale lembrar que esta se encontra nos exemplos porque a legislação atual só permite atividade-meio e uma que está sendo utilizada amplamente que é a “pejotização” ou fazer com que o trabalhador abra pessoa jurídica para que não mais se enquadre no determinado na legislação trabalhista.

Resende (2014) continua abordando os princípios, como o da continuidade que é bem simples, como já citado o trabalho é uma força matriz da sociedade e quando alguém começa em um novo trabalho, sempre há a intenção de continuar neste, este princípio tem como objetivo amparar o trabalhador vítima de uma despedida arbitrária ou sem causa. As garantias de emprego onde a pessoa possui estabilidade são tidas também como uma forma de continuidade, a exceção para essa regra é o contrato por tempo determinado o qual deve ser bem pontuado para que não existam dúvidas sobre seu término pré-datado.

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva que lembra um já mencionado anteriormente neste texto - o da condição mais benéfica -, trata de determinar que o contrato não será alterado de forma prejudicial ao empregado, Resende (2014) ainda afirma que se for uma alteração que irá beneficiar o empregado ela poderá ser

realizada, a Consolidação das Leis do Trabalho trata do assunto em seus arts. 444 e 468:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Não é possível esquecer a hipótese de flexibilização das normas trabalhistas, abordado anteriormente, na qual o legislador permitiu que alterações que poderiam ser vistas como prejudiciais ao empregado pudessem ser efetuadas como a alteração salarial por negociação coletiva, sendo essa alteração permitida pela Constituição em seu art 7º, VI.

O próximo princípio a ser abordado trata da indisponibilidade de direitos, mas também leva o nome de princípio da irrenunciabilidade, da inderrogabilidade e da imperatividade das normas trabalhistas, todos estes nomes falam de um mesmo assunto: do fato do trabalhador não poder dispor dos seus direitos, Martinez (2016, p. 175) “baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual não é dado ao empregado dispor (renunciar ou transacionar) de direito trabalhista, sendo, por conta disso, nulo qualquer ato jurídico praticado contra essa disposição.”

Resende (2014) pontua que ao contrário do que acontece no direito civil, em que o detentor do direito pode dispor deles, no direito do trabalho a situação é inversa e a irrenunciabilidade é a regra. Este é um dos princípios mais importantes do direito do trabalho e possui ligação com outros princípios como o da realidade e o da proteção. O motivo já foi anteriormente explicado, o trabalhador se encontra sempre em desvantagem em relação ao empregador, se lhe fosse permitido dispor de seus direitos o seu empregador poderia coagi-lo a assim fazer o que seria de grande vantagem para o empregador que reduziria diversos gastos.

Um exemplo que é usado incorretamente é a disposição do aviso-prévio, algo que não pode ser feito, pois mesmo que o trabalhador não cumpra os dias que deve trabalhar por dispensa do seu empregador, deve este pagar o valor normalmente, a súmula 276 do Tribunal Superior do Trabalho trata deste assunto:

AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Até o momento, as normas que tratam de descanso trabalhista, questões referentes à saúde do trabalhador e sua jornada não podem ser renunciadas, segundo Resende (2014), em nenhuma possibilidade. As exceções desse princípio são as mesmas aplicadas a outras e são as normas que possuem flexibilização e têm permissão para serem alteradas mediante acordo ou convenção coletiva como já anteriormente citado.

Ainda é necessário, dentro desse princípio, a diferença entre renúncia e transação, Martinez (2016,p. 176) conceitua a renúncia: “A renúncia é um ato unilateral por meio do qual o renunciante abdica de um direito certo e de titularidade indubitosa” Martinez (2016, p.176) também conceitua o que é a transação: “a transação, por outro lado, é um ato bilateral por meio do qual os litigantes, diante da dúvida quanto à titularidade ou quanto à extensão de um direito, resolvem, por concessões recíprocas, pôr fim ao litígio ou, ao menos, preveni-lo”.

As hipóteses de renúncia são mencionadas por Resende (2014): segundo ele, os casos são raros e devem estar devidamente dispostos em lei, ainda cita um exemplo do art.14,§§ 2º e 4º da Lei n. 8.036/1990:

Art. 14. Fica ressalvado o direito adquirido dos trabalhadores que, à data da promulgação da Constituição Federal de 1988, já tinham o direito à estabilidade no emprego nos termos do Capítulo V do Título IV da CLT.

§2º O tempo de serviço anterior à atual Constituição poderá ser transacionado entre empregador e empregado, respeitado o limite mínimo de 60 (sessenta) por cento da indenização prevista.

§4º Os trabalhadores poderão a qualquer momento optar pelo FGTS com efeito retroativo a 1º de janeiro de 1967 ou à data de sua admissão, quando posterior àquela.

Conforme Resende (2014) e Martinez (2016) em regra, só será admitida a transação quando tratar de direitos de ordem privada como os que estão previstos no regulamento da empresa e aqueles que tratam de cláusula contratual, respeitando sempre o direito do trabalhador de não ter norma que o prejudique em seu contrato ou aplicada a ele quando norma anterior mais benéfica já estava sendo utilizada, a não ser em casos de a lei autorizar essa transação.



### 3.2 DAS GARANTIAS TRABALHISTAS

O Art 7º da Constituição de 1988 possui amplitude de garantias trabalhistas tanto para trabalhadores urbanos quanto para os rurais. Além de elencar o direito ao trabalho ao nível de direito social e essencial para o ser humano, a Constituição aborda assuntos diversos de uma relação trabalhista, como a garantia de o empregado receber um salário mínimo se trabalhar as horas previstas em lei.

Exemplos de algumas dessas garantias são, além do direito a pelo menos um salário mínimo, direito ao seguro desemprego, ao fundo de garantia por tempo de serviço, valor pago pelo trabalho noturno superior ao diurno, a garantia de que o trabalhador deve realizar apenas 8 horas diárias nos contratos padrões, remuneração de serviços extraordinários entre outras garantias dispostas neste artigo da Constituição.

A Consolidação das leis do Trabalho é toda pautada em garantir os direitos trabalhistas, trata de temas não abordados pela Constituição e dos abordados nela com maior profundidade.

### 3.3 DAS GARANTIAS TRABALHISTAS PRESENTES NA PL N. 30/2015

O Direito do Trabalho é rodeado de princípios que buscam garantir os direitos trabalhistas, que por meio de lutas passadas como mencionado no primeiro capítulo foram concedidos. A terceirização que vem ganhando cada vez mais espaço ainda necessita melhorar sua abordagem quanto às garantias trabalhistas daqueles que realizam o serviço especializado passível de se terceirizar.

Nascimento (2011) menciona que o ordenamento brasileiro trabalhista é protecionista, com regras rígidas quando trata, por exemplo, dos contratos de trabalho e o tempo que a pessoa permanece em serviço, portanto é alvo de muitas críticas e as sugestões para sua reforma são diversas.

Tratando das normas estabelecidas para a terceirização, deve se considerar como bem fala Waitman (2015, p.1):

[...] a terceirização no direito do trabalho é um fato social, não uma criação jurídica. Tanto isso é verdade que a terceirização existe há pelo menos 40 (quarenta) anos no Brasil sem existir, até hoje, nenhuma legislação específica sobre o tema.

O objetivo do projeto de lei tratado nesta monografia é o de finalmente criar uma legislação específica para algo consolidado na sociedade brasileira, já que com a omissão do legislativo, restou ao judiciário criar súmulas para tratar do assunto.

O projeto de lei n.30/2015, objeto de estudo deste trabalho não tem nenhuma intenção de retirar direito anteriormente previsto, muito pelo contrário, assegura que nenhum direito previsto na Consolidação das Leis do Trabalho seja violado, isto está disposto em seu art. 4º já previamente transcrito neste trabalho.

Portanto é visível a preocupação do deputado Sandro Mabel, autor deste projeto de lei, em manter a proteção já estabelecida na Consolidação para os trabalhadores que se enquadram nos terceirizados e, desse modo, aumentar ainda mais sua proteção ao mudar a responsabilidade subsidiária para responsabilidade solidária, uma garantia ao trabalhador que irá receber de qualquer forma o que lhe é devido, pois mesmo que a empresa prestadora de serviços não a cumpra, a tomadora de serviços terá que arcar com o valor pelo tempo que o funcionário realizou os serviços terceirizados em sua empresa.

O art. 15 deste projeto lei n. 30/2015 é pontual ao tratar da questão da solidariedade da empresa: “A responsabilidade da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada é solidária em relação às obrigações previstas nos incisos I a VI do art. 16 desta Lei”

Ainda é previsto o bloqueio de 4% do valor total do contrato entre a prestadora de serviço e a tomadora do serviço, exatamente para cobrir despesas com direitos trabalhistas, conforme consta no art. 5º, inciso III deste projeto de lei, informando o que deve constar no contrato do prestador de serviço e do tomador do serviço:

III - a exigência de prestação de garantia pela contratada em valor correspondente a 4% (quatro por cento) do valor do contrato, limitada a 50% (cinquenta por cento) do valor equivalente a 1 (um) mês de faturamento do contrato em que ela será prestada;

Outro ponto importante que foi colocado neste projeto de lei foi a fiscalização que o tomador de serviços deve realizar em relação ao prestador de serviços. Com a exigência mensal de que o prestador do serviço está cumprindo com os seus deveres, as brechas para que estas obrigações não sejam cumpridas inexistem. No art. 5º, inciso IV que trata do que deve constar no contrato da empresa que terceiriza e de quem contrata a empresa terceirizada fala: “IV - a obrigatoriedade de

fiscalização pela contratante do cumprimento das obrigações trabalhistas decorrentes do contrato, na forma do art. 15 desta Lei”.

Ainda no art. 5º, que trata do que deve constar no contrato entre tomador de serviço e fornecedor do serviço, em seu inciso V coloca mais uma exigência com a finalidade de proteger os direitos trabalhistas: “V - a possibilidade de interrupção do pagamento dos serviços contratados por parte da contratante se for constatado o inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada”.

O art.16 do projeto de lei aqui abordado trata de praticamente todas as obrigações trabalhistas, esse artigo fala do que o tomador de serviços deve fiscalizar em relação ao seu prestador fato necessário para respeitar o disposto no contrato e cumprir com o que a lei irá dispor caso o projeto de lei seja aceito.

Ainda é garantida a representação sindical pela categoria que abrange os trabalhadores sob regime de terceirização, a informação ao sindicato é obrigatória conforme consta no art. 7º:

A contratante deverá informar ao sindicato da correspondente categoria profissional o setor ou setores envolvidos no contrato de prestação de serviços terceirizados, no prazo de 10 (dez) dias a contar da celebração do contrato.

O fato é que a terceirização necessita, há muito tempo, de sua legislação específica, e este projeto de lei busca garantir os direitos trabalhistas para todo aquele trabalhador terceirizado, dirimindo possibilidades de entendimento que prejudique o trabalhador e colocando uma dupla garantia com a solidariedade da empresa que é tomadora do serviço com a prestadora de serviço, tudo isso em busca da regulamentação de uma forma de trabalho cada vez mais procurada por quem possui um estabelecimento por ser vantajosa para o contratante.

A regulamentação da terceirização é necessária e não deve ser entregue à mercê dos entendimentos dos tribunais, este projeto busca, dentro do que lhe é permitido, garantir os direitos trabalhistas do empregado, sem que para isso seja necessária a criação de um vínculo de emprego.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Por meio de toda a análise histórica realizada neste trabalho, foi possível verificar a modificação do entendimento do trabalho pelo tempo, sua função social concebida desde o início da história de agrupamento humano, modo de agrupamento social, o trabalho que no início foi considerado algo penoso, e é tratado desta forma até mesmo no texto bíblico que comparava o ato de trabalhar um castigo.

Buscando a liberdade nas relações trabalhistas, ocorreram marcos para o direito do trabalho, um dos quais foi a Revolução Francesa, seu acontecimento trouxe novidades para a relação de trabalho, mas que apenas concedeu uma certa liberdade nas relações trabalhistas; logo em seguida deu-se início a Era Industrial, momento de taxas altas de desemprego, precariedade nas condições de trabalho e da substituição do trabalho manual humano por aquele operado pelas máquinas.

As reivindicações na Era Industrial foram diversas, e o Estado, neste meio tempo, absteve-se de toda a relação trabalhista até não ser mais possível. Quer que fosse o modo como o Estado se organizava, se era monarquia ou se já se encontrava em uma democracia, ele se declarava abstencionista das relações de trabalho, passando todo poder para o empregador, para que ele definisse quanto cada um deveria receber e que condições seriam realizados os trabalhos.

Com o crescente descaso do empregador para com seu empregado, o Estado viu-se obrigado a exercer um papel intervencionista e tratar das relações entre o trabalhador e seu empregador, não mais era possível o Estado observar sem intervir enquanto crianças, adolescentes, mulheres e homens adoeciam pelas péssimas condições de trabalho, visto que não havia outra opção a não ser aceitar tais condições, pois o desemprego era crescente e não havia nenhuma lei que os amparasse.

Quando o Estado se tornou intervencionista, diversas leis foram sancionadas para a proteção de quem se enquadrava na classe trabalhadora. Não só se limitava ao obtido com a Revolução Francesa, Constituições de diversos países trataram do assunto e o elevaram a um novo patamar reconhecendo sua importância para a sociedade.

No Brasil, em 1930, houve a criação do Ministério do Trabalho, da indústria e do comércio, para aprimorar ainda mais a política intervencionista aplicada pelo Estado, a primeira Constituição a tratar especificamente da matéria trabalhista foi a de 1934.

Com a importância do trabalho tornando-se cada dia mais crescente, foi vista a necessidade de criar algum tipo de código que falasse sobre o assunto, por isso em 1943 o legislador reuniu todas as leis que tratavam de temas trabalhistas e criou a Consolidação das Leis do Trabalho.

Por fim, a Constituição de 1988, depois de tantas lutas e reivindicações e das leis destinadas ao trabalho, reconheceu sua importância para a sociedade e elevou os direitos do trabalhador ao nível de direitos fundamentais sociais, dadas garantias ao trabalhador, garantias que não sofrem alterações, reservadas suas exceções. Foi reconhecida a condição de desigualdade entre empregado e empregador e determinaram-se leis que possibilitassem a o nivelamento do trabalhador e seu empregador.

Como é possível ver por todo o histórico o legislador criou uma proteção para o trabalhador, mas como o trabalho acompanha o crescimento mundial, novas formas de trabalho surgiram neste meio tempo e por inércia do legislador, não obtiveram suas matérias analisadas.

Uma dessas novas modalidades é a terceirização, nova se comparada às outras formas de trabalho, pois a terceirização já é utilizada no Brasil há mais de três décadas, mas como possuía um viés mais administrativo e não era considerada matéria que deveria ser analisada, ou que tratava de direito, foi fatalmente deixada de lado pelo legislador.

A terceirização é o ato de o empresário tomar um serviço que pertence à atividade-meio de seu estabelecimento e o entregar para uma empresa diversa, que é especializada naquele serviço a realizar, reduzindo assim seus custos e aumentando seu percentual lucrativo, ou seja, é matéria que muito interessa à classe empresarial.

Poucas modalidades de terceirização foram tratadas em leis avulsas como a do trabalhador temporário ou os contratados pela administração pública, mesmo assim não cobrem todos os aspectos necessários para garantir os direitos trabalhistas, pois mesmo que o objeto do contrato de terceirização seja o serviço especializado, a pessoa física que presta o serviço possui direitos.

Devido a sua popularização e à ausência do legislativo em tratar do assunto, o Tribunal Superior do Trabalho, utilizando o ativismo judicial, tratou do assunto por súmulas, cobrindo poucas partes do que implica a terceirização e deixando uma obrigação subsidiária para empresa tomadora de serviços em relação aos créditos trabalhistas eventualmente não pagos pela prestadora de serviços. Com isso, as garantias trabalhistas em uma relação terceirizada não se encontram fortemente firmadas, o que abre caminho para diversos problemas legais em relação à terceirização.

Pela latente necessidade, o legislativo lançou o projeto de lei n. 30/2015 que é o objeto de estudo desta monografia, buscou-se ao traçar toda linha de tempo do direito trabalhista e abordar seus princípios e garantias para se saber se neste novo projeto de lei as garantias dos direitos trabalhistas estariam efetivamente garantidas, respeitando o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e os princípios que norteiam as normas trabalhistas.

Em uma profunda análise dos artigos que constituem esse projeto de lei, se viu a preocupação do legislador em estabelecer que os direitos trabalhistas sejam respeitados em processos de terceirização. De qualquer forma, seja pelo prévio bloqueio de 4% do pagamento dos serviços como um seguro para garantir o pagamento dos créditos trabalhistas e isto ser uma exigência que deve constar no contrato entre tomador de serviço e prestador do serviço, seja na exigência de que o tomador do serviço fiscalize se o prestador está cumprindo com todas as suas obrigações trabalhistas.

O projeto de lei também prevê o respeito a Consolidação das Leis do Trabalho, e constituiu que nada do que foi previsto neste projeto de lei deve afrontar o disposto na Consolidação, deve, ao contrário, respeitar e seguir todas as premissas dispostas neste dispositivo legal, o que se traduz como uma forma de mostrar a preocupação do legislador com as normas trabalhistas e sua necessidade de garantir que o trabalhador seja respeitado em seus direitos.

Mas a mudança chave que está descrita neste projeto de lei é a mudança da responsabilidade do tomador de serviços de subsidiária para solidária, não só esse artigo é um incentivo a mais para o tomador fiscalizar mensalmente seu prestador de serviços, para garantir que todos os direitos trabalhistas estejam em dia, como é uma garantia a mais para o trabalhador de que ele receberá suas verbas trabalhistas do tempo em que trabalhou terceirizado naquela empresa, de uma forma ou de outra, pois o prestador responderá solidariamente.

Outro ponto que não trata das garantias, mas que é necessário citar é a proposta de mudança para que a terceirização não só englobe a atividade-meio, mas também abra possibilidades de terceirizar a atividade-fim, ou seja, basicamente todos os cargos da empresa estariam disponíveis para a terceirização.

No que se propôs este trabalho a buscar se o projeto de lei que deseja regulamentar a terceirização protege os direitos trabalhistas, existiu uma afirmativa em que são determinadas, logo no contrato entre o tomador e o prestador do serviço, as garantias dos direitos trabalhistas, constando em seu art. 16 todos os créditos trabalhistas e também as garantias previdenciárias, além da responsabilidade solidária no lugar da subsidiária. Portanto se analisado esse viés do projeto de lei, ele só tem a acrescentar em uma modalidade de trabalho que só tem a crescer e se encontra no momento desamparado pela falta legislação ampla e específica.

Muito se discute sobre esse projeto de lei n. 30/2015, tanto que a enquete que está disponível no site do Senado, em que se encontra o projeto mostra um nível de rejeição considerável ao que está disposto nela, muito disso se dá ao fato de ela permitir que a atividade-fim seja terceirizada, também aos mitos que cercam a terceirização ao longo dos anos. Muitos desses mitos se baseiam em dizer que o trabalhador terceirizado não possui garantias ou até mesmo não tem sua carteira assinada, este pequeno exemplo não condiz com a verdade e a intenção deste projeto de lei é que o trabalhador terceirizado tenha suas garantias tão certas quanto as do trabalhador que tem uma relação comum de emprego com seu empregador e realiza o serviço direto.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROSO, Luís Roberto. **Judicialização, ativismo e legitimidade democrática**. Conjur. 22 de dezembro de 2008. Disponível em: < [http://www.conjur.com.br/2008-dez-22/judicializacao\\_ativismo\\_legitimidade\\_democratica](http://www.conjur.com.br/2008-dez-22/judicializacao_ativismo_legitimidade_democratica)>. Acesso em: 20 de novembro de 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 20 de outubro de 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 25 de outubro de 2016.

BRASIL. **Lei n. 8.036 de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8036consol.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm)> Acesso em: 01 de novembro de 2016.

BRASIL. **PL N.30/2015**. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>>. Acesso em: 01 de novembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 256**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)>. Acesso em: 05 de novembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 276**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-276](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-276)>. Acesso em: 05 de novembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 331**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)>. Acesso em: 05 de novembro de 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13 edição. São Paulo: LTr, 2014.



MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Método, 2014.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 16 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1999.

WAITMAN, Helena Silveira Armando. **A Terceirização no Direito do Trabalho e o Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015**. Disponível em:<  
[http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-terceirizacao-no-direito-do-trabalho-e-o-projeto-de-lei-da-camara-no-302015,53991.html#\\_ftn2](http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-terceirizacao-no-direito-do-trabalho-e-o-projeto-de-lei-da-camara-no-302015,53991.html#_ftn2)> Acesso em: 03 de novembro de 2016.